

Pedagogía de los cuidados//open paper//

ZEMOS98

I. ¿Por qué es importante la pedagogía de los cuidados?

El objetivo de este Open Paper es ser una herramienta útil para:

Personas que luchan por mantener el balance entre su vida personal y el trabajo. Aquellas personas que cuidan de otros o pretenden implementar prácticas de cuidado personal para ellos mismos u otros. Aquellas personas cansadas de las condiciones de vida impuestas. Aquellas personas a las que les han dicho que existe algo heroico cuando se sacrifican su bienestar para luchar por la transformación social.

Organizaciones que aspiran a analizar su gobierno y cómo las reglas formales y las relaciones informales crean una cultura de trabajo que normalmente oculta las dinámicas de poder y las distribuciones injustas de cuidado entre sus miembros. Proporcionar tiempo y espacio para reflexionar sobre cómo se gestiona el cuidado más allá de la urgencia de las luchas del día a día es crucial para la sostenibilidad de las organizaciones y los movimientos.

Fundaciones que esperan poder examinar detalladamente las relaciones que establecen con los beneficiarios y el resto de las partes interesadas. En ocasiones, las ayudas son bastante inflexibles, los beneficiarios tienen problemas para cumplir con las actividades en un contexto fluctuante que empuja sus necesidades en direcciones diferentes. Con frecuencia, esto deteriora la relación entre los financiadores y los beneficiarios y entre los miembros de la misma organización.

Si alguna vez has experimentado alguna de estas contradicciones de primera mano, deberías leer este Open Paper, puesto que ofrece herramientas para ayudar a superar estas situaciones. El Open Paper de la pedagogía del cuidado es una hoja de ruta para estimular los debates en las organizaciones.

¡Úsalo, mézclalo y disfrútalo!



II. ¿Qué es la pedagogía de los cuidados?

LA PEDAGOGÍA DE LOS CUIDADOS ES UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINAR DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO, DEL ACTIVISMO COLABORATIVO Y DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA. SU OBJETIVO PRINCIPAL ES ESQUEMATIZAR Y PROPORCIONAR UNA MAYOR VISIBILIDAD PARA LAS PRÁCTICAS DE CUIDADO QUE SE DESARROLLAN EN CONTEXTOS ACTIVISTAS QUE PRETENDEN CREAR MOVIMIENTOS BASADOS EN ESTRUCTURAS MÁS SOSTENIBLES DONDE EL PODER ESTÁ DISTRIBUIDO DE FORMA JUSTA ENTRE LOS MIEMBROS.

RESUMEN: ¿QUÉ VAS A ENCONTRAR AQUÍ?

Este Open Paper es una reflexión sobre cómo, mediante el descubrimiento del cuidado, podemos hacer que las organizaciones activistas sean más democráticas. También es un conjunto de herramientas y metodologías útiles que pueden ayudarnos a implementar en nuestra propia lucha el lado teórico perseguido durante décadas por las activistas feministas. En las siguientes páginas encontrarás un artículo de 1.300 palabras que explica las principales conclusiones y cita algunas fuentes de inspiración para la investigación de la pedagogía del cuidado. Justo después, las siguientes páginas están dedicadas a herramientas concretas con las que puedes experimentar, ya sea para prevenir a tus compañeros de la importancia del cuidado o para descubrir las desigualdades que surgen de la invisible gestión del cuidado en tu organización. Ten en cuenta que este Open Paper no está destinado para ser una herramienta para ganar relevancia dentro del ámbito académico, más bien lo contrario. Queremos que sea un instrumento para que lo uses como mejor te convenga, así que eres libre de usarlo, modificarlo o mezclarlo.

AGRADECIMIENTOS

Tenemos que agradecer a un gran número de personas por las ideas y las fuentes que nos han ayudado para la creación de este Open Paper. Gracias a todos los entrevistados: Astrid Agenjo, Mónica Ortíz y Carolina León, Lanónima, El Topo Tabernario y La Sinmiedo (género y cultura). Ivanna Risitano y Federico Alagna (Cambiando Messina dal Basso), Dorota, Sebastian, Karolina (Pedagogical Theatre Collective), Natalija Simović y Dobrica Veselinovic (Ne Davimo Beograd) y Marija Ćaćić y Tina Tešija (Feminist School and Zagreb je nas). También queremos dar las gracias a todas aquellas personas que asistieron a la reunión de Pedagogía del cuidado gracias a FundAction Rethink Grant: Jovana Djordjevic (Frida Fund), Rose Longhurst (Edge Fund), Andrea Botero (investigadora), Magda Pochech (FemFund) y Lara García (investigadora).

Gracias a Guerrilla Foundation que nos ha permitido dedicar tiempo a pensar en estos temas. Y gracias a Guerrilla Translation por ayudarlos con la traducción en inglés

ZEMOS98

ZEMOS98 media entre las instituciones, los colectivos, las empresas sociales y otros agentes con el objetivo de crear espacios transversales para el diálogo político. Lo hace mediante el desarrollo de procesos participativos diversos, el cuidado de los bienes comunes, hackeando las narrativas dominantes y desarrollando producciones alternativas.

zemos98.org / @zemos98

Puedes ponerte en contacto con nosotros a través de info@zemos98.org

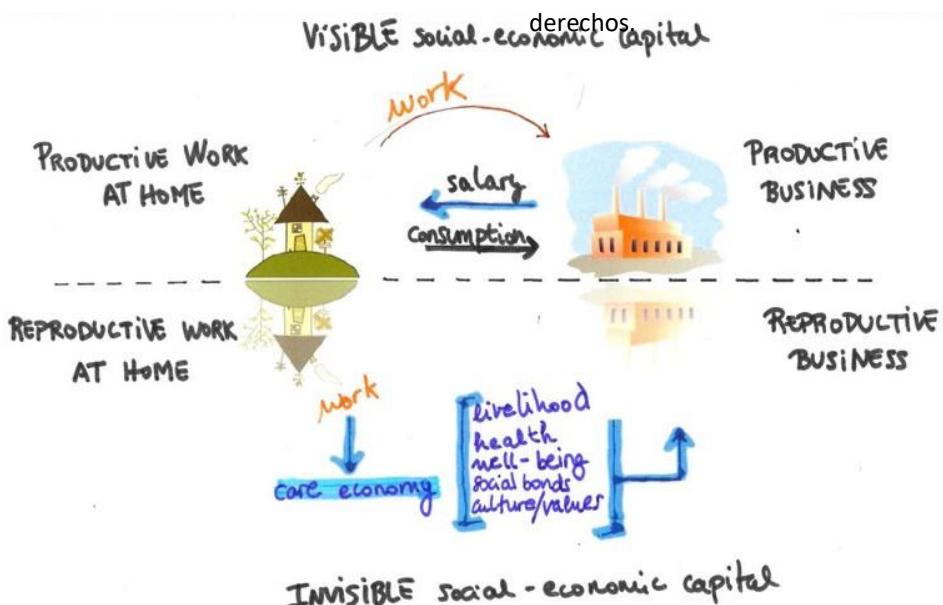
III. Una pedagogía de los cuidados por y para organizaciones sociales democráticas

SIN UNA REDISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO, NO EXISTIRÁ DEMOCRACIA. AÚN ASÍ, A MENUDO SE CONSIDERA INNECESARIO O INCLUSO MOLESTO. COMO SI FUERA ALGO QUE HAY QUE MANTENER FUERA DE LA CORRIENTE GENERAL DE LAS LUCHAS QUE MANTENEMOS PARA CONSEGUIR UN MUNDO MÁS JUSTO.

INTRODUCCIÓN

Todo el mundo necesita cuidado a lo largo de su vida. Cuando hablamos de cuidado, normalmente nos centramos en atender las necesidades de los niños y los mayores. Se supone que los adultos ya pueden valerse por sí mismos. Sin embargo, esta suposición oculta el hecho de que, para ser capaz de producir las condiciones materiales para vivir, necesitamos cuidar de otros y/o que nos cuiden a diario. «El capitalismo visibiliza aquello que posee valor económico, pero no puede existir sin el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en casa», señala la investigadora ecofeminista Yayo Herrero (Solidaridad Internacional Andalucía, 2016). Pero para poder identificar el cuidado como algo transversal, que ocurre a lo largo de nuestras vidas, tenemos que reconocer que somos intrínsecamente vulnerables y, por tanto, interdependientes los unos de los otros.

Esto no ocurre con frecuencia. Tal y como Herrero (Solidaridad Internacional Andalucía, 2016) comenta: «La crisis del cuidado es una tensión que tiene lugar en las sociedades capitalistas occidentales entre la cantidad de tiempo que se necesita para el cuidado de la vida en casa y las crecientes dificultades para hacerlo compatible con nuestros trabajos fuera de casa». Las jornadas de trabajo dobles fueron posibles porque el trabajo de cuidados se invisibilizó al privarlo de cualquier valor social. También se está comercializando cada vez más, lo que provoca una nueva relación colonial y transaccional con las mujeres que viven en condiciones más precarias. El hecho de que dependamos los unos de los otros se ha ocultado tras la naturalización del cuidado, como parte del trabajo de cuidado de las mujeres, pero también tras las relaciones económicas que imponen la precariedad y el aislamiento entre las mujeres que carecen de derechos



LA FRONTERA ENTRE LOS ESPACIOS PRIVADOS Y LOS ESPACIOS PÚBLICOS

Cuando se trata de hablar del cuidado fuera de casa, el asunto se vuelve más escurridizo. Tal y como Silvia Federici (Federici & Sitrin, 2016) nos recuerda: «el concepto de reproducción social» nos es útil para «enfatizar que la reproducción de la mano de obra también tiene lugar fuera de casa, en colegios y hospitales, por ejemplo». El cuidado aparece en cualquier relación humana y es transversal para cualquier situación, ya que organizan muchas de nuestras interacciones en la sociedad. Nosotros hablamos tanto de instituciones formales, como la Sanidad o la Educación, como de instituciones informales como la familia o los movimientos sociales.

Cuando se trata de ver cómo funcionan las organizaciones sociales, normalmente descubrimos que incluso si se organizan de una forma más horizontal que otras estructuras sociales, el espacio que conceden al cuidado y la sostenibilidad de la vida están con frecuencia en riesgo, en lo más bajo de la lista de prioridades. Además, las organizaciones sociales generalmente tienen dificultad para tratar con el cuidado, puesto que hay una falta tanto de valor social como de cualquier mecanismo para desarrollarlo de forma efectiva. Como dicen Vega, Martínez y Paredes es importante: «para hablar de lo común en el cuidado porque eso hace visible la naturaleza cooperativa, puede presentar y arrojar luz sobre las actividades que suelen ocultarse en la oscuridad» (pp. 17).

Mientras que los hogares son generalmente espacios muy tradicionales donde las trabajadoras sociales se encuentran aislados los unos de los otros, las organizaciones sociales son lugares donde cada vez más el cuidado se reconoce como un asunto colectivo. Sin embargo, existen obstáculos para la gestión del cuidado de una forma distribuida y una ausencia de precedentes para inspirar las sociedades occidentales. Cada persona lleva con ella sus propias construcciones sociales allá donde va, y lleva bastante tiempo y esfuerzo aprender cuándo y dónde tiene lugar el cuidado. Es más, estas organizaciones existen en un ambiente capitalista muy agresivo, al cual deben reaccionar y con frecuencia están condicionadas por estas imposiciones en su lucha por sobrevivir.

«NO TENEMOS UN ESPACIO DISTENDIDO PARA DEBATIR ACERCA DEL CUIDADO. EL PROBLEMA ES QUE NO PODEMOS ABORDARLO LITERALMENTE PORQUE ALGUNAS PERSONAS LO CONSIDERARÁN UNA TERAPIA... EL SECTOR MINDFULNESS ESTÁ DESTRUYENDO LAS POLÍTICAS DE CUIDADO» NATALIA SIMOVIC (PERSONAL COMMUNICATION, 2018)

Asimismo, las estructuras horizontales tienen bastante éxito para cubrir las relaciones de poder entre los miembros. Richard Bartlett (2019) dice que «las palabras como «no jerárquico», «autogestionado» y «horizontal» son ambiguas, ya que indican nuestra intención de crear relaciones de poder sanas. Cuando dije «Enspiral, la organización en la que trabaja, es una organización no jerárquica», lo que en realidad quería decir era que «Enspiral es una organización no coactiva». Esa es la parte importante, nosotros tratamos de trabajar sin coacción».

El resultado es que las organizaciones sociales tienen éxito en la adaptación retórica de los debates del cuidado. Esto produce cambios en la forma en la que hablan de sus prácticas, pero fallan en la transformación del debate en una práctica verdadera que sirva de modelo para una nueva realidad material para ellos.

Lara García (contenido propio, 2019) indica que «hablar sobre el cuidado transgresor significa tener en cuenta tanto las dimensiones materiales como las simbólicas, admitiendo que todo el mundo es vulnerable. Estas ideas deben tener en cuenta las premisas de género, clase o etnia para evitar la feminización del cuidado y también que las personas más vulnerables sean al mismo tiempo las que dedican más tiempo al cuidado de los demás. El cuidado posee un gran poder transformador, podemos esbozar nuevas estructuras sociales reorganizando y reformulándolo si adquirimos responsabilidades colectivas sobre ello».

Entonces, respira: esto requiere tiempo, esfuerzo y una actitud abierta a la autocrítica. Estas son cosas que generalmente no se encuentran en las organizaciones sociales sostenidas por miembros cansados y autoexplotados. Cuando no reconocemos las prácticas del cuidado como uno de los capitales sociales principales en nuestras organizaciones, lo estamos delegando a las mujeres, las cuales tradicionalmente se han encargado de este problema. Esto no solo nos conduce a la desigualdad, sino que también afecta de forma negativa en la sostenibilidad de cualquier organización. Las organizaciones sociales que no hablan del cuidado (o solo lo utilizan para cubrir peligrosas dinámicas de poder entre los miembros) ponen constantemente en riesgo el agotamiento de las personas a cargo de él. Cada vez participarán menos y en peores condiciones, y con el tiempo encontrarán otros espacios donde se sientan más cómodos. Abordar el tema del cuidado tanto de forma material como simbólica significa redistribuir el poder, haciendo que tu organización sea más democrática y sostenible para los próximos años y las próximas luchas.

«PARA INFLUENCIAR A LA SOCIEDAD DEBES REVISAR LAS JERARQUÍAS Y LOS ROLES OCULTOS EN TU PROPIA ORGANIZACIÓN. LOS HOMBRES HABLAN MÁS, UTILIZAN MÁS ESPACIO FÍSICO Y RETÓRICO Y, SOBRE TODO, HABLAN DURANTE MÁS TIEMPO, ENTRE OTRAS COSAS. NECESITAMOS HACER QUE MEJOREN LAS RELACIONES Y EL CUIDADO PARA SER MÁS TRANSPARENTE» MARIJA ĆAĆIĆ AND TINA TEŠIJA (PERSONAL COMMUNICATION, 2018).

HACIA LAS PRÁCTICAS MATERIALES Y NARRATIVAS DE LOS CUIDADOS

El cuidado es una herramienta para la transformación social cuando está arraigado en prácticas y mecanismos de verdad que garantizan su redistribución hacia una reorganización social duradera. Para llevarlo a cabo, es crucial reclamar la importancia del cuidado como un valor social, para trabajar por algo más que apreciación, para trabajar por la legitimidad de las personas que se encargan del cuidado. A partir de ahí, florecerán y se difundirán nuevas narrativas, ideas e imaginación.

«EN EL MOMENTO EN EL QUE UN CONCEPTO COMO EL «TRABAJO DEL CUIDADO» SE SACA DE LA PRÁCTICA, SE HACE ESTÁTICO Y SE COSIFICA. SE CONVIERTE EN UNA IDEA INOCUA, COMO LA DE «SOCIEDAD DEL CUIDADO», TAN POPULAR HOY EN DÍA ENTRE LOS CÍRCULOS FEMINISTAS PRECISAMENTE PORQUE SE PIENSA QUE DEBEMOS AISLARNOS PARA LOGRARLO.» (FEDERICI & SITRIN, 2016)

Aunque muchas organizaciones alrededor del mundo trabajan para mejorar la forma en la que tratan el cuidado, no existe una forma perfecta para hacerlo compatible con los sistemas neoliberales en los que estamos inmersos. Si de verdad queremos abordarlo, debemos mantener un debate abierto, que sea modificable y mejorable. En conclusión, requiere de esfuerzo. Mucho esfuerzo.

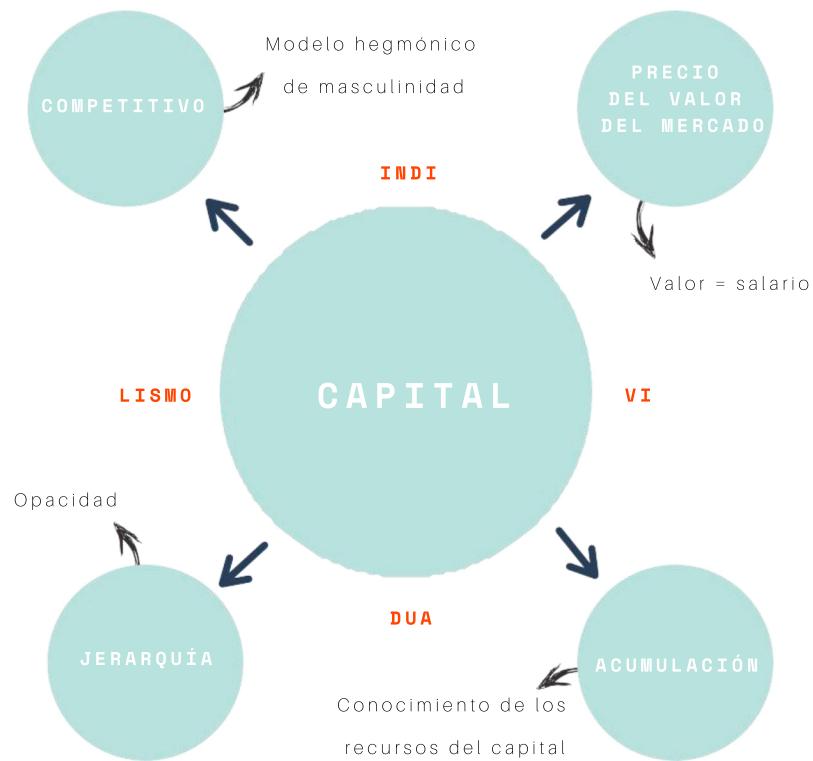
Pero también trae consigo recompensas. Creemos que al trabajar en la reorganización social del cuidado, podemos conseguir la felicidad radical, un concepto que Lynne Segal descubrió en el trabajo de Adrienne Rich. La felicidad radical es «la alegría que a veces sentía cuando las personas compartían una sensación de verdadera participación en la sociedad». (Segal, 2017)

«LA SOLIDARIDAD NECESA SER ORGANIZADA» MARIJA ĆAĆIĆ Y TINA TEŠIJA (CONTENIDO PROPIO, 2018)

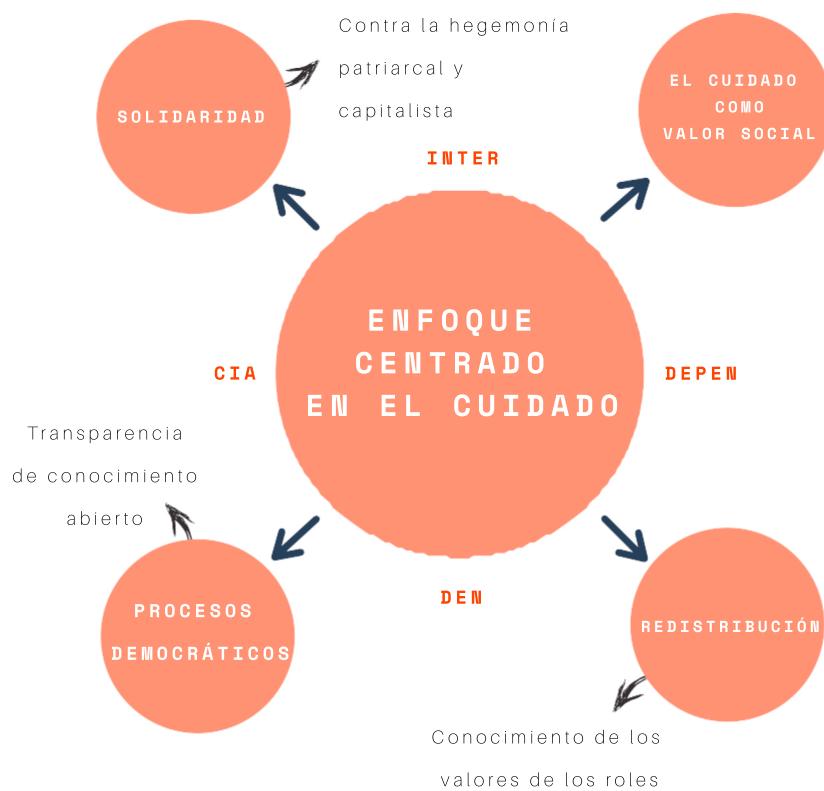


Créditos: Gema Valencia

EL CAPITAL EN EL CENTRO



LA VIDA EN EL CENTRO



IV. Herramientas para trabajar con el cuidado en tu organización

SI NUESTRO OBJETIVO ES LA FELICIDAD RADICAL, DEBEMOS PROFUNDIZAR EN LAS FORMAS DE DISTRIBUIR EL CUIDADO ENTRE LOS MIEMBROS DE NUESTRAS ORGANIZACIONES. ¿PERO CÓMO CONVENCEMOS A LOS DEMÁS DE LA IMPORTANCIA DEL CUIDADO? ¿CÓMO PODEMOS ABORDAR ESTOS TEMAS CON EL FIN DE PRODUCIR CAMBIOS REALES EN LA FORMA EN LA QUE TRABAJAMOS? AQUÍ ENCONTRARÁS ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA COMENZAR UN DEBATE EN CUANTO AL CUIDADO EN TU ORGANIZACIÓN Y PROFUNDIZAR Y MEJORAR LA MANERA EN LA QUE SE GESTIONA EN LA ACTUALIDAD.

INITIAL

NOMBRE	Cuestionario de los cuidados
CRÉDITO	FRIDA Fund
NÚMERO DE PERSONAS	Individual
TIEMPO	5 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	Este cuestionario desarrollado por Frida Fund tiene como objetivo ayudar a fomentar conversaciones relacionadas con el cuidado a nivel individual, organizativo y financiador.
CÓMO	<p>Un listado de preguntas simples que te ayudarán a identificar cómo lidias con el balance entre tu trabajo y tu vida a nivel individual, pero también cómo funciona cuando está relacionado con cómo están gestionadas las organizaciones y cómo los financiadores trabajan con los beneficiarios. Lee la lista y contesta las preguntas, después, compártelas con el resto de los miembros de tus organizaciones para comprender mejor cómo todos lidiamos con el cuidado y cómo puede mejorarse.</p> <p>En la página web de FRIDA Fund encontrarás recursos más útiles.</p>

NOMBRE	Temporizador para asambleas
CRÉDITO	Charlie DeTar
NÚMERO DE PERSONAS	Una persona cronometra el tiempo de toda la asamblea o reunión.
TIEMPO	10 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	<p>Si formas parte de una organización donde la asamblea es una forma de llegar a un consenso.</p> <p>El tiempo libre es una herramienta para controlar el turno de palabra mediante categorías de identidad (p. ej. sexo, género, identidad racial, posición de poder, etc.). Puede utilizarse para ayudar a las personas a pensar si el turno de palabra en las reuniones de su organización es realmente igualitario. Ten en cuenta que esta herramienta tiene limitaciones, relacionadas con la forma en la que entienden solo la identidad binaria.</p>
CÓMO	



Créditos: Julio Albarrán

NOMBRE	Emotional Forecast (previsión emocional)
CRÉDITO	Inteligencia colectiva
NÚMERO DE PERSONAS	Todos los participantes de una reunión
	2 minutos por persona
TIEMPO	
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	<p>Nos encontramos en una lucha sin fin para hacer que nuestro trabajo sea compatible con nuestra vida.</p> <p>Relacionarse y pasar tiempo con los compañeros al comienzo de las reuniones ayudará a todos a ser conscientes y corresponsables de la posición de cada persona en ese momento.</p>
CÓMO	<p>¿Cómo estás? Es una pregunta simple que con frecuencia precisa pensar de forma más profunda. Deja a un lado tu mentalidad productiva por un momento, y párate a pensar cómo te sientes y compártelo con el resto del grupo. Es importante crear un espacio seguro donde todo el mundo pueda compartir aquello que le preocupa y los demás escuchen y tengan una actitud activa.</p>



Créditos: Gema Valencia



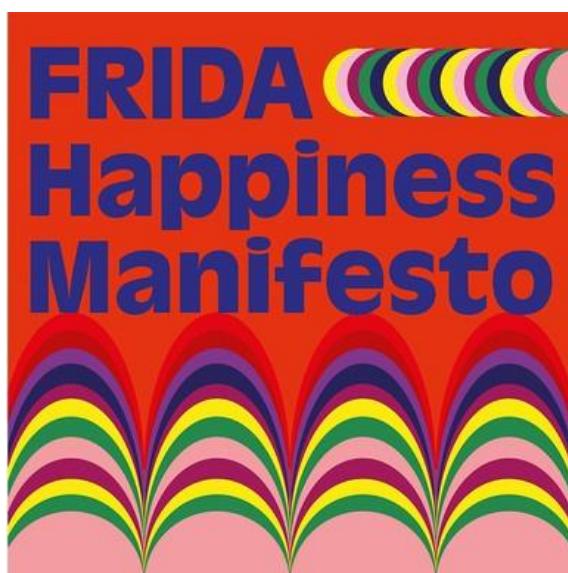
Créditos: Gema Valencia

M E D I O

NOMBRE	Rotación de roles
CRÉDITO	ZEMOS98
NÚMERO DE PERSONAS	Todos los participantes de una reunión
TIEMPO	10 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	Las organizaciones sociales generalmente están estructuradas de forma horizontal, pero eso no significa que no se formen relaciones de poder. De hecho, la horizontalidad con frecuencia las oculta bajo la falta de estructura jerárquica. Paso 1. Planifica una reunión para todos los integrantes de la organización. Paso 2. Trabaja conjuntamente en una lista de las diferentes tareas diarias llevadas a cabo para mantener la estructura de la organización, prestando especial atención a aquellas personas que normalmente no reciben ningún premio. Recuerda que debes incluir tanto las tareas que se consideran productivas (como la toma de notas en las reuniones) y reproductivas (como regar las plantas). Cuando tengas tu lista, añade los nombres de las personas que normalmente las realizan. Paso 3. Pregúntate qué tareas pueden realizar otros miembros de la organización y cuáles no. Intenta explicar por qué ocurre esto en cada caso. Paso 4. Propón un plan para rotar los roles para la ejecución de estas tareas en un periodo de tiempo concreto, escríbelas de forma visible en el espacio que compartes y mantén la rotación. Que alguien más se encargue de estas tareas es un mecanismo de aprendizaje doble que puede ayudar a redistribuir el poder en una organización.
CÓMO	

NOMBRE	Identificar valores sociales
CRÉDITO	ZEMOS98
NÚMERO DE PERSONAS	5-8 miembros
TIEMPO	90 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	<p>Existen capacidades que tienen un valor social reconocido. Al mismo tiempo, muchas otras son cruciales para la sostenibilidad de la vida, pero no se consideran valiosas socialmente. Muchas organizaciones encuentran dificultad para proporcionar un rango diferente al establecido por el sistema neoliberal, el cual valora el liderazgo, completa disponibilidad, recursos económicos, etc. Este juego ayudará a tu organización a reconocer todo lo requerido para producir un proyecto, una campaña, etc. y para dar valor a otras tareas, capacidades, conocimientos, ideas, etc.</p>
CÓMO	<p>Paso 1. Imagina que tu organización es una casa con fundaciones, dos plantas y un techo. Las fundaciones sirven como supuesto escenario para que se construya la casa: relaciones y amistades internas, tareas para mantener la organización en pie, responsabilidad por el bienestar de tus compañeros de trabajo, etc. La primera planta tiene los recursos materiales para garantizar que la organización cumpla con sus objetivos. En la segunda planta se encuentran el conocimiento y las capacidades, tanto individuales como colectivas. En el techo están los objetivos de la organización.</p> <p>Paso 2. Comienza por el techo. Mantén una conversación colectiva acerca de los objetivos generales de tu organización. Elige tres de los más importantes y escríbelos en lo más alto de la casa.</p> <p>Paso 3. Cuando tengas todos los objetivos, hazte estas dos preguntas relacionadas con las diferentes partes de la casa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué hago y por qué consigo crédito social? - ¿Qué no hago y por qué no consigo crédito social? - ¿Qué me gustaría hacer pero no encuentro el tiempo, los recursos y el apoyo para hacerlo? Escoge un color distinto para cada una de estas preguntas. <p>Paso 4. Comparte tus respuestas con el resto del grupo y pégalas en diferentes partes de la casa.</p> <p>Analiza los resultados según lo que tus compañeros piensan que es valioso socialmente en tu organización, lo que no lo es y aquello que la mayoría de las personas están dispuestas a aprender. La falta de fundaciones en tu casa hará que tus metas sean más inestables a largo plazo.</p>

NOMBRE	Happiness Manifestx
CRÉDITO	FRIDA Fund
NÚMERO DE PERSONAS	Todos los miembros de la organización
TIEMPO	60 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	<p>Este manifestx sirve como inspiración para cada persona que trabaja en organizaciones como movimientos sociales, ONGs de cambio social y para financiadores que trabajan con beneficiarios.</p>
CÓMO	<p>Este manifestx es una especie de guía que utiliza FRIDA Fund para reconocer y respetar el tiempo empleado en el cuidado de los miembros y los beneficiarios de su propia organización. También se trata de una invitación para que todo el mundo adopte, desarrolle e implemente sus propios acuerdos en sus espacios de trabajo. Ten en cuenta que este manifestx es un trabajo que está constantemente en progreso. Tal y como afirma FRIDA Fund, se trata de «un documento para respirar» y mantener nuestros movimientos alegres. Te invitamos a que leas el manifestx y adoptes las reglas de convivencia que sean útiles para tu organización, pero también te invitamos a que pienses en otras que se adapten mejor a tu situación.</p>



Créditos: FRIDA Fund



Créditos: FRIDA Fund

AVANZADO

NOMBRE	El mantel
CRÉDITO	ZEMOS98 & Colaboradora
NÚMERO DE PERSONAS	5-8 miembros
TIEMPO	200 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	<p>Este mantel es una herramienta útil para cualquier organización, incluso si es más jerárquica que las otras de las que hemos mencionado en este open paper. Generalmente, bajo la superficie de unas normas estrictas, existen numerosos acuerdos informales. A veces, estos pueden enriquecer la organización, pero otras veces tan solo reproducen las dinámicas de poder. Te animamos a que uses este mantel como una herramienta para desvelar lo que actualmente no es visible en tu organización social, tu ONG o tu fundación.</p>
CÓMO	<p>El mantel encenderá la llama de un profundo debate acerca de la gestión de una organización, teniendo en cuenta tanto sus normas formales como sus dinámicas informales, pero también los recursos materiales y de conocimiento a su disposición. También es una herramienta útil para compartir con tus compañeros cómo trabajas internamente.</p> <p>Paso 1. Reúne a un grupo de cuatro a siete personas de confianza, personas que te aporten opiniones útiles acerca de tu forma de trabajar.</p> <p>Paso 2. Prepara tu propio mantel. Es importante que sea lo suficientemente grande para escribir en él.</p> <p>Paso 3. El mantel consta de cuatro partes diferentes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. EL CENTRO: nombre, objetivos principales de la organización e historia.2. LA CASA. un área dedicada a aspectos internos de una comunidad con respecto a asuntos organizativos, recursos, acuerdos, conocimientos: ideología, declaraciones que definen el proyecto, decisiones tomadas, espacio para la toma de decisiones, valores, formas de actuar, etc. <p>Preguntas que pueden ayudar a iniciar una conversación sobre este área:</p> <p>¿Cómo se organiza la comunidad?</p> <p>¿Quién lo hace?</p> <p>¿Qué tipo de problemas conducen a las distintas soluciones? ¿Dónde se toman las decisiones?</p>

CÓMO

3. EL ALIMENTO. Aquellas cosas que movilizan el grupo, motivaciones y necesidades. Posibles preguntas:

¿Hay gorrones en el grupo? ¿Quiénes? (proporciona contexto sobre el grupo y su desempeño)

Los conflictos: ¿son obstáculos o motivaciones?

¿Existen otras amenazas? ¿Son internas o externas?

¿Quién o qué es responsable de estas amenazas?

4. OSCURIDAD. Las amenazas con las que el colectivo lida. Estas pueden ser externas, producidas por ejemplo por el contexto sociopolítico, o internas, producidas por una situación específica dentro de la comunidad.

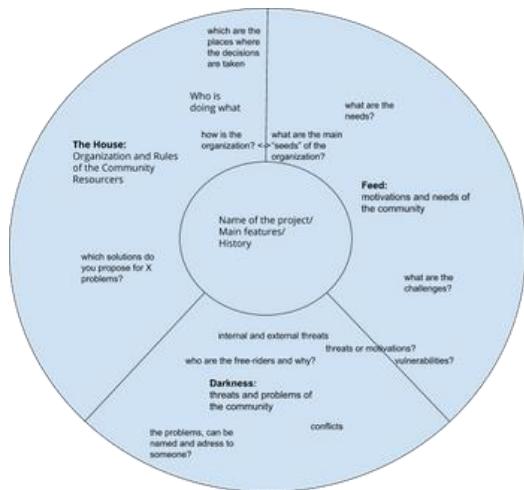
Posibles preguntas:

¿Cuál es «el alimento» del grupo? ¿qué hace que el grupo esté «hambriento» por conseguir sus metas? ¿Qué lo moviliza? ¿Cuáles son los retos?

¿Cuáles son las necesidades? ¿Cuáles son las vulnerabilidades?

¿Por qué usar un mantel? Porque queremos darle valor a lo común, la mesa, las conversaciones relajadas, los susurros, los chistes, la piel, el coraje.

Recuerda: llenar y adornar el mantel es labor de todos. Es posible y preferible establecer relaciones, conexiones, dependencias entre una sección y la otra. No dudes en usar flechas, puntos suspensivos o cualquier leyenda del mapa que creas que será necesaria para unir los diferentes puntos en el mantel.



NOMBRE	Laboratorio de cuidados
CRÉDITO	Abierto a un desarrollo colectivo
NÚMERO DE PERSONAS	5-8 miembros
TIEMPO	200 minutos
¿POR QUÉ DEBERÍA INTENTARLO?	<p>Los laboratorios de cuidados consisten en una invitación para desarrollar un espacio conjunto para la sostenibilidad del cuidado en nuestras organizaciones. Puede formarse de diferentes formas, pero comienza con la suposición de que necesitamos estos espacios urgentemente en todo tipo de organización.</p>
CÓMO	<p>Los laboratorios de cuidados no son una metodología, una herramienta o un dispositivo, sino una invitación para que sigamos pensando sobre ello juntas. Lo imaginamos como un espacio permanente en las organizaciones sociales que se vale de las metodologías <i>peer to peer</i> y actividades que buscan crear espacios donde las relaciones de poder se puedan debatir abiertamente. Tal y como hemos indicado, estos debates sobre el cuidado deben producir cambios materiales en la forma en la que las organizaciones gestionan sus recursos. Los laboratorios de cuidados son un espacio donde los miembros pueden investigar, desarrollar y hacerse cargo de los procesos que tienen impacto a nivel organizativo y la forma en la que interactúan con su contexto de trabajo.</p> <p>A continuación, resaltamos algunos de los valores generales que un laboratorio de cuidados necesita tener en cuenta para su implementación:</p> <p>Confianza en los miembros que trabajan en esta área de la organización. Confiamos en la inteligencia colectiva como motor de nuestras prácticas.</p> <p>Intercambio de conocimientos. Aprendemos los unos de los otros continuamente y rechazamos la idea de especialistas y no especialistas. Debemos promover cualquier tipo de intercambio de conocimiento y estar abiertos a debate.</p> <p>Explorar otras lenguas y narrativas que se adapten mejor a los desafíos que nos encontramos. Los dispositivos visuales y textuales pueden servir de ayuda para incluir a las personas que no se sienten cómodas porque necesitan mucho tiempo para hablar.</p> <p>Inclusión. Si queremos que nuestras experiencias tengan éxito, debemos mantenernos radicalmente abiertos a la inclusión de diferentes voces, perspectivas e historias.</p> <p>Luchar por el bien común. El objetivo de los laboratorios de cuidados es mejorar el bienestar de las organizaciones.</p> <p>Documentarlo todo, tanto de forma creativa (videos cortos, gráficos, ilustraciones, etc.) como de forma tradicional (notas, documentos, etc.). Para conseguir un mejor compromiso y ayudar a otras comunidades a unirse al experimento, es muy importante dejar huella.</p>

VI. Créditos:

EL OPEN PAPER DE LA PEDAGOGÍA DEL CUIDADO TIENE COMO OBJETIVO DESENCADENAR UN DEBATE ACERCA DE LA FORMA EN LA QUE LIDIAMOS CON EL CUIDADO EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES. SE HA DESARROLLADO EN MÚLTIPLES CONVERSACIONES QUE HEMOS TENIDO CON LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ORGANIZACIONES SOCIALES A LO LARGO DE EUROPA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS. PERO AÚN ASÍ, NOS GUSTARÍA DESTACAR QUE NO TENEMOS CERTEZAS: ESTE ES UN TRABAJO CONSTANTE EN PROGRESO. DEBEMOS ACEPTAR LA EXPERIMENTACIÓN Y AL DIALOGO EN NUESTRAS ORGANIZACIONES SI QUEREMOS QUE SE VUELVAN MÁS DEMOCRÁTICAS Y SOSTENIBLES CON EL FIN DE MEJORAR LA LUCHA POR UN MUNDO MÁS JUSTO.

BIBLIOGRAFÍA

Bartlett, R. D. (2019, March 15). No Hierarchy Is Not the Problem... ...It's the Power Dynamics. [Medium post] *The Tuning Fork*. Recuperado de <https://medium.com/the-tuning-fork/hierarchy-is-not-the-problem-892610f5d9c0>

Federici, S., & Sitrin, M. (2016). Social Reproduction: Between the Wage and the Commons. *ROAR*, 34–43. Recuperado de <https://roarmag.org/magazine/social-reproduction-between-the-wage-and-the-commons/>

Segal, L. (2017). What's Wrong with Happiness? In *Radical Happiness. Moments of Collective Joy* (pp. 1– 30). London: Verso.

Solidaridad internacional Andalucía. (2016, May 8). La crisis de los cuidados en el capitalismo global. Entrevista a Yayo Herrero. [Video file] Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=784o9OrRNEc&t=149s>

Vega, C., Martínez-Buján, R., & Paredes, M. (2018). Introducción. Experiencias, ámbitos y vínculos cooperativos para el sostenimiento de la vida. In C. Vega Solís, R. Martínez Buján, & M. Paredes Chauca (Eds.), *Cuidado, comunidad y común* (pp. 15–50). Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS-UTIL_cuidados_reducida_web.pdf

CONTACTO

You can find us at our social media channels:

<https://www.instagram.com/zemos98/>

<https://twitter.com/ZEMOS98>

En nuestra página web: <http://zemos98.org/>

O puedes contactarnos a través de info@zemos98.org

